

# 해 외 출 장 복 명 서

출 장 자	소 속	가족.평등사회연구실	직 위	선임연구위원 연구위원	성 명	이수연 김경희
출장기간	6/8-6/15 (7박 8일)		출장지	노르웨이 오슬로/핀란드 헬싱키		
출장목적	- 양성평등 선진국의 양성평등 관련 정책과 사업 조사 - 노르웨이와 한국, 핀란드와 한국, 양성평등정책 세미나 개최 - 노르웨이와 핀란드의 양성평등정책관련 정보수집을 위한 정부기관 방문 및 전문가와 네트워크 구축					
경비부담	본원부담: 12,347,264원 (본원 연구사업비)					
주최기관	한국여성정책연구원, Research Council of Norway, Univ. of Helsinki 공동주최					
기관 및 면담자				주요 논의사항		
노르웨이 오슬로	- □ 노르웨이 아동·성평등부 - Anette Hoel(선임자문관, Norwegian Directorate for Children, Youth and Family Affairs, Center for Equality) - Elin Grotnes(자문관, Norwegian Directorate for Children, Youth and Family Affairs, Center for Equality) - Petter Anthun (자문관, Norwegian Directorate for Children, Youth and Family Affairs, Center for Equality)			- 노르웨이 정부의 성평등 정책과 전략		
	- □ 노르웨이 연구위원회의 KILDEN - 면담자 - ○ Linda Marie Rustad (Kilden) -     · 정보센터 과장, Kilden 웹메거진 편집장 - ○ Anne Winsnes Rodland (Kilden) -     · 자문관 - 발표자 - ○ Kitterød, Ragni Hege (Institute for Social Research) -     · 연구원 - ○ Thomas Walle (Norsk Folkemuseum) -     · 연구 코디네이터			- 노르웨이 양성평등정책 역사와 도전		
핀란드 헬싱키	- □ 핀란드 사회보건부, 젠더국(GENDER UNIT) - Hanna Onwen-Huma(Gender Equality Unit, Ministerial Adviser)			- 핀란드 정부의 성평등 정책과 전략		
	- □ 헬싱키대학 - -Johanna Kantola (선임강사, 연구원) - -Marjut Jyrkinen(선임강사, 연구원)			- 핀란드 양성평등정책 개요와 문제점		
	- □ 핀란드 여성단체연맹 - -Johanna Pakkanen (사무총장)			- 핀란드 여성운동의 역사		

※ 상세한 업무처리 및 세부내용은 별도 붙임

# 해외출장 결과 보고서

노르웨이 오슬로/핀란드 헬싱키

양성평등 선진국의 양성평등 관련 사업조사

2016. 6. 17.

보고자 : 이수연

평등사회연구센터 선임연구위원

※ 해외출장 결과보고서 상세내용은

평등사회연구센터 이수연 선임연구위원에게 문의바람 (02-3156-7153)

## 1. 노르웨이 아동평등사회통합부

(Ministry of Children, Equality and Social Inclusion)

### □ 개 요

○ 기관명 : Ministry of Children and Equality

○ 일 시 : 2016년 6월 9일 9시 30분

○ 발표자 :

1) Anette Hoel(Norwegian Directorate for Children, Youth and Family Affairs, Center for Equality)

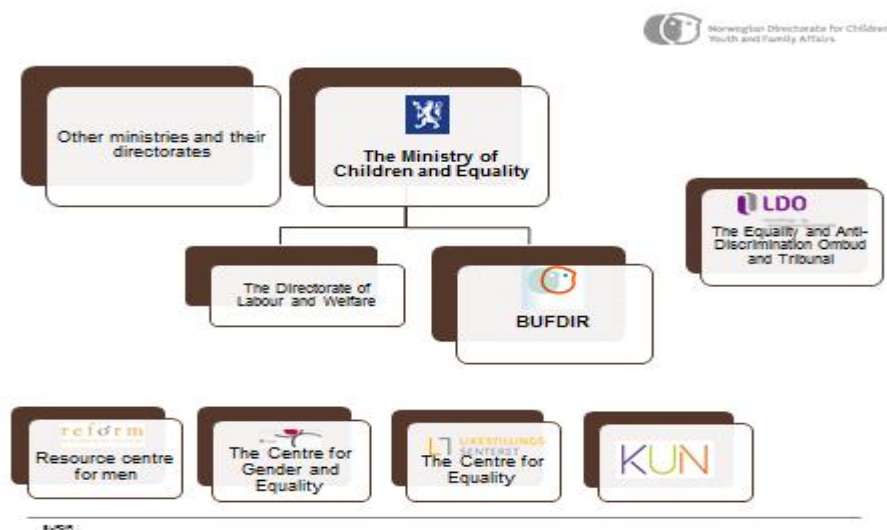
Senior adviser, 여성학 전공

2) Elin Grotnes(Norwegian Directorate for Children, Youth and Family Affairs, Center for Equality)

Adviser

3) Petter Anthun(Norwegian Directorate for Children, Youth and Family Affairs, Center for Equality)

Adviser, 사회학 전공, 성적 소수자와 인종 차별 관련 업무 수행



(그림 1) 노르웨이 성평등부서의 구조

○ 업무분장:

- 아동평등부: 정치, 법 관련 사항
- 디렉토레이트: 행정
- 옴부드: 차별구제
- 지역의 평등센터는 지자체와 중앙에서 예산을 받으나 독립적임

## □ 주요 논의사항

### ▶ 아동평등부의 활동과 서비스

- 1) 아동의 양육, 청소년 정보와 참여
- 2) 아동복지, 아동보호와 돌봄
- 3) 부모애(모성애, 부성애), 가족복지, 가족 상담
- 4) 가정폭력 예방 등

### ▶ 평등과 차별금지 대상

- 1) 장애인
- 2) 성적 소수자
- 3) 성차별

### ▶ 양성평등 업무를 담당하는 기관

#### 1) 아동평등부

- 1975년 중앙정부와 지방정부에 양성평등기구가 설치됨. 지방자치단체에서는 양성평등증진을 위하여 양성평등위원회를 설치하기 시작했으며 1978년 양성평등법이 통과되어 1979년부터 시행되기 시작함.

#### 2) 평등과 반차별 옴부드(Equality and Anti-Discrimination Ombud)

- 평등과 반차별 옴부드(Equality and Anti-Discrimination Ombud)는 2006년에 명칭이 변경되었고 노르웨이가 양성평등법을 시행하기 위하여 설치한 기구임.

#### 3) 평등재판소(Equality Tribunal)

- 평등재판소는 평등과 반차별 옴부드의 권고와 차별관련 사건을 심사하고 차별여부를 판단하는 기구임.

#### 4) 남성을 위한 자원센터 - 젠더와 평등센터, 주의 재정적인 지원을 받는 독립적인 기관

### ▶ 노르웨이 양성평등 현황

- 출산율 : 현재 1.73, 하락하고 있는 추세이지만 북유럽국가 중에서 높은 편임.
- 부모 평등성이 중요한 가치로 부각되고 있음, 육아휴직제도, 보육시설, 부모 휴가제도가 시행되어 왔음
- 10명 중 9명의 아이들이 보육시설에 맡겨져 있고 연령은 1-5세임
- 남성의 육아휴직 기간 : 10주 동안. 남성 중 70%가 아버지 유급 휴가 사용
- 1950년대에 여성운동이 활발했고, 강한 여성주의 전통이 있었음. 그 시기에 강한 사회안정망을 구축했고 그 안에 젠더를 포함하면서 국가 페미니즘이 확대되기 시작함.

### ▶ 부모 휴가제도

- 부모휴가 기간 : 48주 휴가—10주간 엄마의 의무사용 / 10주간 아버지의 의무사용

- 유급휴가 ; 유급휴가- 48주 / 반유급(80%) 휴가- 59주 / 무급 휴가- 1년간
- 3년 후에도 집에서 자녀양육하는 부모에게 6,000 노르웨이 크로네의 현금 지원

#### ▶ 여성고용과 임금격차

- 여성 10명 중 4명이 시간제로 근무하고 있음. 특히 부모 시기에 시간제 비율이 높아짐. 고위직에서는 남성이 주로 일하고 있음
- 최근에는 대학교육을 받은 여성의 수가 남성에 비해 많은 편임.
- 남녀 임금 격차 : 남성임금의 86%를 여성이 받고 있음. 성별 임금격차는 노동시장내 성별 직종분리에 기인하고 있음. 아이가 많을수록 여성임금은 하락하고 남성은 반대임. 연령이 증가함에 따라 성별 격차도 증가
- 남성의 육아휴직 사용에 따라 격차는 조금 감소됨: 남성 육아 휴직 1달 당 여성 임금이 7% 정도 증가

#### ▶ 성차별이 두드러지는 부문(5개 부문)

- 1) 폭력과 학대
- 2) 성장과 교육
- 3) 고용
- 4) 건강
- 5) 비즈니스와 기업

→ 의회에서 정부정책이 미흡하다고 비판받은 적이 있고, 이후에 14가지 방향에서 새롭게 제시하고 있음. 정부가 매년 제출하는 양성평등 보고서에서 새로운 이슈가 제기되었음.

#### ▶ 노르웨이의 양성평등

##### 1) 화이트 보고서(백서)

- 백서에서는 유치원에서의 성평등 향상이 필요하다고 함.
- 유치원 양성평등교육 : 어린이 대부분이 유치원을 다니고 있기 때문에 교육효과가 큰 편임.
- 2015년 백서를 제출했을 때 국회에서 5시간 동안 논의되었고 14개 대책을 보완하였음

##### 2) 법률과 국가 계획

- 법과 국가계획에서의 양성평등

##### 3) 체계적 양성평등

- 체계적으로 수행하는 양성평등 조치가 상실되고 있음.

##### 4) 양성평등에 관한 지식과 인식 증가

#### ▶ 양성평등 계획(2011-2014)

- 9개의 목표 영역
- 86개의 조치

- 44개의 지침
- 10개의 부문

▶ 목표 영역

- 스테레오타입을 없애기(combating)
- 유치원과 교육에서의 양성평등
- 일-생활 양립
- 젠더 균형 등

▶ 양성평등정책의 성과

- 부문별로 부처에 책임성 부여
- 광범위하지만 특정한 조치가 있고 형태와 내용에서 다양함
- 부문간 교차성(intersectionality)을 시도하고 있음.
- 지표 : 조치들의 효과를 정확하게 측정하는 것이 아니라 장기간 발전을 지향하고 있음. 액션 플랜은 공통적인 부문을 찾고자 노력했음. 젠더 뿐 아니라, 인종, 성적 지향 등을 교차성으로 보고 있으며 그것을 강조하고 있음.
  - 지표를 통해서 성과를 확인하고자 했음. 일부 지표는 성과를 확인할 수 있었으나 일부 지표는 성과를 확인하는데 어려움이 있었음.

▶ 양성평등정책의 과제

- 양성평등 액션 플랜이 효과적이었는가? 에 대한 의문이 있음.
- 액션 플랜은 광범위한데 비해서 지표는 협소한 경향이 있음. 지표의 적절성에 관한 논의가 있었고 개선이 필요한 상황임.
- 양성평등 관련 조치들이 양성평등 발전을 위한 도전에 적합한지 검토가 필요함.
- 양성평등 정책의 경험, good practices가 계속되어야 하며, 더 큰 변화를 만들기 위해 작은 조치들보다는 보다 큰 목표가 설정된 프로그램이 필요함.

▶ 성별영향분석평가란?

- 실행될 정책에 대한 평가 : 젠더, 장애, 연령 등에 미칠 영향을 고려하고 있음.

▶ 평등 평가에 대한 가이드

- 정부기구는 평등을 위한 결과를 평가하는 것이 의무적으로 되어 있음
- 평등 평가를 어떻게 할 것인지에 관한 가이드가 필요함

▶ 평등평가 체크리스트

- 누가 조치/개혁에 의해서 영향을 받는가? 어떻게?
- 이니셔티브/개혁이 개인 또는 집단(젠더, 장애, 인종, 종교 등)을 위해 다른 결과를 개혁할

수 있는가? 있다면, 결과가 어떻게 다를 것인가?

- 이니셔티브/개혁이 개인 또는 특정 집단을 위해 동일한 혜택을 갖게 될 것인가? 젠더, 장애, 인종, 종교와 무관하게, 이니셔티브/개혁은 여성과 남성에 의해서 동등하게 사용될 것인가?
- 의도되지 않은 조처 또는 개혁의 영향이 있는가?

▶ 여성운동과 정부와의 관계

- 여성단체들은 성 주류화에 관심을 갖고 있지 않고 있으며 전통적인 여성이슈에 집중되어 있음.
- 정부의 양성평등 정책을 아동평등부가 규제할 권한이 없으며, 옴부드가 성차별금지, 규제하는 권한을 갖고 있음.

▶ 동등임금(equal pay)과 성별임금격차

- 여성은 남성임금의 86%를 받고 있음
- 불평등 임금은 성별로 분리된 일-생활과 결부되어 있음
- 여성의 시간제 노동은 임금격차의 원인이 되고 있음 : 여성의 40%가 단시간 근로를 하고 있고 자녀가 있는 여성과 자녀가 없는 여성간의 임금격차가 있음.
- 남성의 임금 증가보다는 여성의 임금 증가가 빠르게 진행되고 있음.
- 임금격차는 부모생활 단계(phase)에서 증가하고 있으며, 임금격차는 연령과 함께 증가하고 있음

▶ 양성평등법

- 동등한 가치를 가진 노동을 위한 동등임금 권리를 보장하고 있음.
- 여성과 남성의 직접/ 비간접 차별을 금지
- 모든 고용주들은 양성평등을 증진하기 위한 의무를 갖고 있으며, 임금에 관한 사항을 공지 (disclosure)할 의무가 있음

▶ 여성과 남성의 임금에 간접적으로 영향을 미치는 입법

- 양성평등법은 임금, 부모휴가(임금 포함)를 이유로 한 차별을 절대적으로 금지하고 있음.
- 노동환경법은 시간제 종업원의 직접차별, 간접 차별을 금지하고 있음.
- 남성과 여성간의 임금 격차를 줄이기 위해 정책행위자들간의 타임테이블이 만들어지고 있음.

▶ 양성평등 보고서의 작성과 제출

- 대부분의 기업은 양성평등 보고서를 작성해서 제출하도록 되어 있음
- 옴부드는 기업이 제출한 양성평등 보고서를 추적 조사하고, 임금격차를 위한 정부의 노력이 이루어지고 있음.

▶ 아동평등부 양성평등과의 예산과 구성

- 10밀리언 크로넷(1천만 크로넷)
- 직원 수 : 12명-15명(젠더 평등 담당자는 3-4명)
- 지역센터를 갖고 있음(노르웨이 인구는 500여만명)
  - \* 옴부드의 직원수는 50여명

▶ 양성평등 액션 플랜의 수립배경

- 2011년-2014년, 진보정당이 집권했던 시기에 수립되었음.

▶ 노르웨이의 여성운동과 복지

- 노르웨이 페미니즘 : 금주운동부터 여성운동이 시작되었고 여성권리 운동으로 이어짐
- 노르웨이에서는 국민들이 복지혜택을 받기 위해 일을 해야 함.

▶ 양성평등정책의 방향

- 양성평등에 대한 남성의 반감이 여전히 존재하고 있고, 여성과 남성이 윈윈하는 방식이어야 할 것임.

## 2. 노르웨이 연구위원회(Research Council of Norway)-KWDI 공동주최 양성평등정책 세미나

□ 개 요

○ 기관명 : Research Council of Norway

▶ 기능:

- 젠더 연구를 위한 정보센터 “ 젠더 연구 지원 및 네트워킹 구축  
<http://kjonnsforskning.no/en/about-kilden>
- 뉴스매거진 발행
- The Journal of Gender Research 발행
- 정보와 커뮤니케이션 서비스
- 용역과제 수행: 외교부의 젠더 관련 웹페이지인 Gender in Norway와 연구 다양성과 균형 위원회 웹페이지 [kifinfo.no/en](http://kifinfo.no/en), 구축 사업
- 지난 세기 노르웨이에서의 여성권리운동에 관한 역사콘텐츠 관련 웹사이트인 [kvinnehistorie.no](http://kvinnehistorie.no) - [women's history.no](http://women'shistory.no) 구축

○ 조직:

- 이사회 위원장 : Beret Bråten. 연구자
- 부위원장



- Wencke Mühleisen  
Independent researcher at the Centre for Gender Research, University of Oslo
- 이사
- Ann Therese Lotherington  
Head of department at KVINNFORSK, Centre for Women's and Gender Research, The Arctic University of Norway
- Martin Toft  
Editor in Chief, Uniforum, University of Oslo
- Claus Jervell  
Senior advisor at the Equality and Anti-discrimination Ombudsman

▶ 양성평등정책 세미나

○ 일 시 : 2016년 6월 10일 10시

○ 발표자 :

1) 노르웨이 :

- Kitterød, Ragni Hege “Norwegian gender equality policy: historical background, development, and today's challenges”
- Thomas Walle “Gender equality and the father quota”

2) 한국 :

- 이수연 선임연구위원 “Gender equality policies in Korea: past and present”
- 김경희 연구위원 “Gender mainstreaming in Korea: focusing on gender impact assessment”

□ 주요 발표내용

○ 노르웨이 성평등정책 (Hege Kitterød)

▶ 노르웨이의 성평등 전략

- 가족 정책과 복지국가 정책
- 성주류화 정책
- 성별할당제

▶ 노르웨이 현황

- 노르웨이 근로자의 평균 근로시간은 35.5 시간이며, 여성들은 남성보다 교육을 받  
이 많고 있음.
- 여성들은 50-60년대에 가정주부로서의 생활을 만족하는 분위기였으나 현재는 대  
부분의 여성들이 노동을 하고 있음. 그러나 파트타임이 많음
- 여성들의 다수가 공공부문(학교, 유치원, 보건, 사회복지사 등)에 종사하고 있고, 남성들의  
다수가 기업부문(제조업 등)에서 일을 하고 있음.

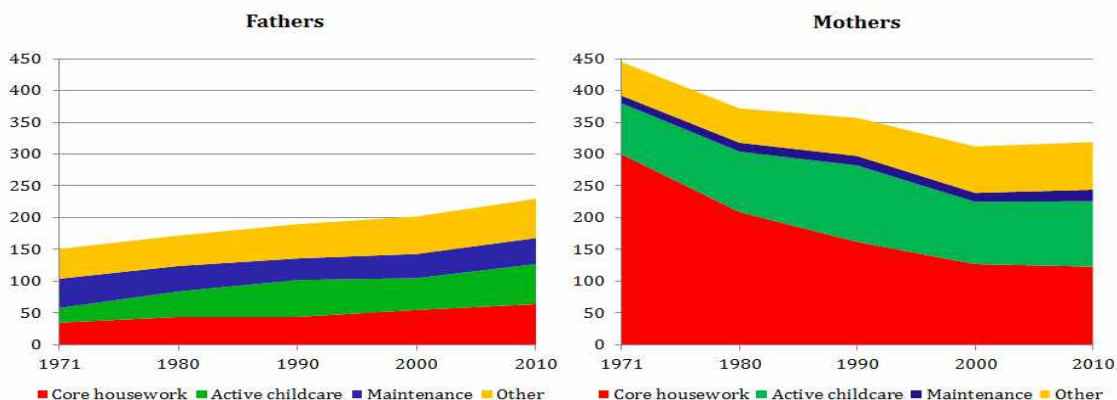
- 60-80년대, 복지국가시대에 여성들이 대거 노동시장으로 편입되었고 여성들은 주로 돌봄노동을 담당하면서 노동시장내 수평적 직무분리가 나타났음. 노동시장내 수직적 성별분리도 존재하고 있고 양성평등에 관한 미래전략에서 이슈가 되고 있음.
- 공공부문의 경우 임금이 낮은 편이며, 여성들은 돌봄을 위해 고위직에 진출하고자 하는 동기가 약한 편임. 돌봄을 위해 외부인을 고용할 경우 비용이 큰 편임. 노르웨이는 직종간 임금격차가 크지 않고 돌봄 노동자에게 지급해야 하는 보수가 상대적으로 큰 편임.
- 평등의식: 가정에서의 성평등에 대한 설문: 다음 중 이상적 가정은?  
 양 부모가 똑같이 똑같이 힘든 일을 하면서 가사와 보육을 똑같이 나누는 것  
 여성의 일이 덜 힘든대신 가사와 보육에 주 책임을 가지는 것  
 남성만 임금 노동을 하고 여성은 가사와 양육을 책임지는 것
- 가장 평등한 1번에 70% 이상이 동의하고 이 비율은 '80년대 40%대에서 점점 늘고 있음

#### ▶ 일 가정 양립정책

- 돌봄을 하는 아버지가 남성성과는 대립적인 이미지이고 남성성에 위협적이라고 인식될 수 있음
- 양질의 공공 지원 보육시설, 관대한 육아휴직제, 아버지휴가 할당제, 현금 수당, 파트타임 노동권이 이 분야의 중요한 양성평등정책이 되고 있음.
- 아동을 위한 현금급여(cash benefit) : 아동을 유치원에 보내지 않고 수당을 받는 방식이 논란이 되고 있음. 현재 육아수당을 받는 비율이 20% 되고 있으며 이민자 여성들이 이 제도를 악용하는 경향이 있어 폐지해야 한다는 주장이 제기되고 있음.

#### ▶ 시간사용조사에 의한 가사일 분담

Time spent on various types of household work among married/cohabiting fathers and mothers with children 0-14 years. Average per day, minutes



Source: Time Use Surveys, Statistics Norway

(그림 2) 14세 이하의 아동을 가진 기혼/동거 부부의 가사일 유형별 사용시간

- 2010년에는 아버지 약 4시간, 어머니 약 5.5시간으로 1971년의 2.5, 7.5시간에 비해 차이가 많이 줄어들고 있음

#### ▶ 양성평등정책의 배경

- 남녀가 동등한 조건에서 노동시장에 참여하고 이전의 장애물을 제거하는데 목표가 두어져 있음.
- 변화에 대해 저항하는 구조적 위계성이 존재하고 있으며 구조적 변화를 위한 평등정책이 필요함.

#### ▶ 양성평등을 위한 구조적 변화

- 노동시장의 수직적·수평적 분리를 완화시키기 위한 도전이 지속되고 있음.
- 가족 내 역할을 통해서 사회적으로 평가받는 여성이 아니라 노동을 통해 평가받는 여성상이 만들어져 왔음.

#### ▶ 미래를 위한 도전

- 여성의 고용률이 높음에도 여전히 여성은 남성보다 노동시장에서는 적은 시간을, 가정에서도 많은 시간을 보냄
- 노동시장과 교육 선택에 있어서 성별 분리가 존재함
- 여성은 기업 관리직에서 과소대표됨: 복지국가의 모순?
- 아이가 생기면 여성들은 남성들보다 고강도 커리어를 포기하는 경우가 많음
- 아이의 출현은 아직도 남성보다 여성의 임금에 영향을 미침

#### ▶ 성주류화 정책

- 일상의 일에 성평등 증진을 통합함
- 모니터링이 되지 않고 권위가 부족함
- 범주와 일관성에 있어 편차가 큼
- 결론: 현재의 성주류화는 개별적, 프로젝트 단위의 임기응변적인 평등노력임. 지식이나 방법론의 개발이 축적되지 않고 있음

#### ▶ 적극적 조치와 할당제 정책

- 차이: 전자는 교육과 노동시장에서 성별 균형을 개선하려는 것이고 후자는 정치의사결정, 공적으로 임명된 이사회와 위원회, 기업 이사회에서 성별 균형을 보장하려는 것
- 적극적 조치 정책

노르웨이에서는 지난 25-30년 동안 적극적 조치와 할당제가 성평등 정책에서 3순위로 중요한 부분이었음. 최근에 이유와 EEA 규제 요구에 부응하기 위해 교육과 고용 분야에서 다양한 특별대우와 다른 과정들이 적용되고 있음.

교육 부분에서는 과소 대표된 성의 후보자가 같은 자질을 가지고 있을 때는 우선권을 주거

나 추가 점수를 줌. 추가점수나 학생배정은 약간, 그러나 긍정적인 영향을, 고용에서의 적극적 조치는 상징적인 효과를 가짐

(표 1) 적극적 조치 정책

Field of society	Types	Adopted	Procedures
Education	Preferential treatment	Upper secondary education, 1982 Norwegian School of Economics and Business Administration, 1980	Candidates of the underrepresented gender are given priority in cases of equal qualifications (same amount of school points).
	Promoting procedures	Norwegian University of Science and Technology, 1981 (additional points) 1997 (earmarking procedure)	Additional school points granted to applicants of the underrepresented gender; earmarking of school/student places for candidates of the underrepresented gender, with strict restrictions according to qualifications.
Employment	Preferential treatment	State sector, 1981; municipal sector, 1985	In recruitment and promotions applicants of the underrepresented gender are given preferential treatment when qualifications are equal or about equal.

#### - 할당제 정책

할당제는 명시적으로 분배 규칙을 제공함으로써 적극적 조치와 차이가 있음. 가장 일반적인 것은 40-60의 최소 및 최대 규칙을 요구하는 것임.

대부분의 정당이 1980년대 초 이후 정당 내부 조직, 그리고/혹은 선거 명단의 구성에서 40 ~ 60 또는 50 대 50의 규정을 적용하고 있음. 선거명단은 주로 "지퍼"시스템 구성된다. 보수당과 우익 정당은 어떤 할당제도 적용하지 않음

할당량 시스템은 이사회들의 성별 균형을 확보하기 위해 거대 시민 사회 단체의 조직과 사회적 파트너의 일부 적용되고 있음. 국가 차원의 모든 공공 위원회 및 지방 자치 수준의 일련의 위원회도 40-60의 최소-최대 규칙에 따른 구성됨. 이는 1988년 이후 국가위원회에 대해, 법에 의해 규제됨

공공 및 공개 제한 회사의 모든 이사회도 40-60의 최소-최대 규칙에 따라 구성된다. 40 ~ 60 퍼센트 규칙. 분배 규칙은 법률에 의해 설정되고, 2003년에 의회에 의해 채택되었다.

할당량 절차는 하나의 공통점을 가지고는 그들이 적용되는 기관 내에서 성별 균형을 수정하는 것이 매우 효과적인 것으로 나타났다. 반면에 단점으로는 더 이상의 효과, 즉 퍼지는 효과는 없음

모든 공공 그리고 주식회사의 이사회도 40-60의 최소-최대 규칙에 의해 구성됨. 이는 2003년부터 법으로 규정됨. 적용범위는 주식회사(Public limited companies (stock-listed), New established (2006), Established (2008)), 지자체간 회사 (2004), 국가소유기업 (2004), 지자체 기업 (2009), 협동기업

(표 2) 할당제 정책

Field of society	Types	Adopted	Procedures
Politics	Minimum representation	Liberal Party 1974; Socialist Left Party 1975; Center Party 1979; Labour Party 1983; Christian Democratic Party 1989	Quotas (at least 40 % of each gender) regulate party election lists and appointments within party organisations in five out of the seven major political parties
Organizations	Minimum representation	The Norwegian Confederation of Trade Unions, 2005	Quotas (at least 40 % of each gender) regulate composition of decision-making bodies, as far as it is possible
Publicly appointed boards, councils etc.	Minimum representation	1981, first regulation, 1988, 40 per cent of each gender; included in the local government act, 1995	Minimum 40 % of each gender should be represented in publicly appointed boards, councils and committees
Corporate boards	Minimum representation	Adopted 2003, implemented for new companies 2006, full implementation 2008	Minimum 40 % of each gender should be represented in the boards of publicly owned enterprises and large joint stock companies in the private sector.

1)

## Company Law: Demand of representation of both genders in the board

In the boards of publicly limited, public and cooperative companies both gender should be represented as follows:

1. Where there are two or three members of the board, both genders should be represented
2. Where there are four or five members of the board: both genders should be represented with at least two
3. Where there are six to eight members of the board, both genders should be represented with at least three.
4. Where there are nine or more members of the board, each gender should be represented with at least 40 %
5. Rules 1 to 4 are the same as for election of deputy members

○ 노르웨이 성평등과 아버지 휴직

▶ 성평등 정책이란?

- 동등한 조건의 참여
- 형식적 장벽 제거
- 성별에 근거한 차별 방지
- 기존에 남성에게 한정된 영역에 여성 접근
- 여성의 기회 강화
- 부분적으로, 천천히 성별 균형 변화시킴
- 구조적 위계질서가 변화에 저항
- 구조적 변화에 성평등정책이 보장하는 것이 없음

▶ 역사

- 1970년대: 여성의 노동시장 참여, 양벌이 가정 부상, 아직 강력한 남성부양자 모델, 가정 여성, 공공 남성의 이원적 젠더시스템
- 구조적 위계질서: 남성은 여성보다 일을 통해 지위획득
- 노동시장의 수직, 수평 분리: 임금격차, 파트타임 일자리

▶ 부성휴가와 아버지휴가 할당제

- 모성휴가 : 처음에는 사회적 혜택으로, 이후에는 일과 가정을 양립할 수 있는 수단으로써의 사회적 급여를 지급
- 아버지 휴가 : 1978년부터 아버지들은 부성휴가를 사용할 수 있도록 하고 있음. 상징적으로 보살핌 제공자로서의 남성 이미지를 부각시킴. 극소수 남성이 이 기회를 사용했음: 남성은 일을 통해 지위를 획득함. 대중적 요구가 강하지 않음. 고용주들의 인식 부재. 부모휴가는 여성의 휴가로 인식됨(아이를 보살피는 남성)들을 통해서 남성성의 이미지를 변화시키고자 함.
- 아버지휴가 할당제 1993: 1980년대에 부성휴가의 지속적인 확장이 있었으며 여성단체활동가, 학계에서는 육아휴직을 남성들이 사용하도록 해야 한다는 요구가 있었음.
- ‘새로운 아버지’ 들이 점진적으로 출현했으며 4주간의 ‘아버지 휴가 할당제’ 가 기존의 복지혜택에 추가되었음.
- 아버지휴가 할당제의 목적은 1) 노동시장과 가정에서의 양성평등 2) 아버지-아이간의 관계를 강화시키고자 하는데 있음.
- 초기단계에서 광범위한 정치적 지지를 받았고 대중으로부터의 저항도 없었음. 고용주들을 주저했으나 강한 반발은 없었음. 특히 여성수상이 ‘부성휴가’를 확장시켰고 고용주의 마인드가 변화하기 시작했음.
- 아버지 할당제 1993년-2004년: 초기와는 달리 남성들을 직접 겨냥함. 가정과 직장에서의 타협에 국가가 개입. 5년 사이 4%에서 85%로 증가할 정도로 성공적

▶ 아버지 휴가제 확산의 의의

- 남성성과 남성의 삶에 영향을 미쳤으며 아동, 유아와 아버지간의 상호작용을 위한 새로운 장을 열게 되었음. 아버지(가 되는 것)에 대해 새로운 논의 방식: 부양/교육하는 아버지에서 돌보는 아버지로
- 아버지에 대한 내러티브가 ‘같이 있는 것’과 ‘관여하는 것’에 초점을 맞춤. 새로운 아버지들은 기존 세대의 부재한 아버지로부터 거리두기를 함
- 그러나 실제 행위의 변화보다는 내러티브의 변화일까?

▶ 아버지 휴가제의 결과와 과제

- 모든 아버지가 홀로 아이를 돌볼 수 있는 것은 아님. 주 돌봄자이기보다는 보조자의 역할
- 아버지 휴가 4주는 직장에서 충분한 영향을 미치기에는 불충분하며 아버지들은 육아휴직 후 더 많은 일을 하게 됨. 유아휴직 사용자와 미사용자간의 계급 불평등이 높아질 수 있다는 우려가 있으며 직장 내에서 타협점을 찾아야 할 것임.
- 아버지 휴가 할당제는 아버지의 이상적 이미지를 변화시키는데 기여했으며, 부성휴가를 사용하지 않는 남성들은 과도한 노동을 지속하고 있음.
- 근로자들에게 육아휴직은 ‘노동자의 권리’라고 인식되고 있으며 육아휴직의 사용은 기업 이미지를 좋게 하는 것과 관련되어 있음.
- 약 90% 아버지가 육아휴직을 함
- 정치적 분열: 2009년에서 2014년 사이 평등정책에 정치적 긴장: 노르웨이 가족정책 (Ellingsaeter 2003)이 탈가족화 대 재가족화
- 국가 관여 대 선택의 자유
- 구조적 불평등 대 기회의 평등
- 현재 상황: 아버지 육아휴직 할당제로 인해 이 사회가 남성을 돌봄자로 보기 시작함. 가정에서의 평등과 부모역할 관련 공적영역에서 변화가 시작됨. 다른 영역에서의 성평등에 영향을 미치는데 부분적으로 성공. 아버지 할당제의 축소하고 더 많은 선택의 자유를 준 결과 주돌봄자로서의 역할이 어머니에게 떨어지는 결과 초래. 이는 성평등 정책에 대한 지지에 있어 문턱이라고 할 수 있음. 남성 부양자 이상상이 지속됨
- 남성성에 영향: 아버지 할당제는 아버지/남성에 대한 헤게모니적 이상을 변화시키는데 기여함. 아버지 휴직을 하지 않는 남성의 주변화. 아이를 갖지 않는 남성에게 대한 오점으로 작용. 주변화는 다른 구조적 차원과 교차하여 기존의 주변적 위치를 강화함



### The truth about what it's like to be a new dad

LinkedIn Pulse <news@linkedin.com>

Hvis det er problemer med hvordan denne meldingen vises, kan du klikke her for å vise den i en webleser.

end: fr 10.06.2016 08:04

fr: Thomas Waile

LinkedIn

Nicholas Carlson, Editor-in-Chief of INSIDER

### The truth about what it's like to be a new dad



(그림 3) 새로운 아버지의 이미지

### 3. 핀란드 사회보건부(Ministry of Social Affairs and Health), 성평등국

#### ☐ 개 요

○ 기관명 : Ministry of Social Affairs and Health

○ 일 시 : 2016년 6월 13일 10시

○ 발표자 :

- Hanna Onwen-Huma(Gender Equality Unit, Ministerial Adviser)

#### ☐ 주요 논의사항

##### ▶ 핀란드의 사회적 특성

- 남녀 모두가 고학력이고 경제활동을 하고 있음.
- 부모휴가, 가족휴가 비율이 남녀 모두에게 높은 편임
- 남녀 임금 격차가 17%, 정치부문에서 결정하는 지위에 있는 여성비율이 42%임. 노동시장 내 성별 직종분리가 있음.



▶ 핀란드의 양성평등 기구

- 2001년에 설립되었으며, 사회보건부의 양성평등과는 정부내 성 주류화, 입법활동을 수행하고 있음.
- 정부내 여러 부처와 긴밀하게 협력하고 있음.
- UN의 국제활동 관련 업무도 양성평등과에서 수행하고 있음.
- 부처 자문관으로 일하고 있으며 15년 경력임. 정부내 성 주류화 업무를 담당하고 있음.

▶ 핀란드 양성평등정책의 개발

- 1995년 핀란드가 EU에 가입하면서 EU의 양성평등정책 영향을 많이 받고 있음.
- 양성평등 정책을 개발하면서 여성연구자, 여성단체와 협력하고 있음.
- 두가지의 전략이 있는데, 하나는 양성평등에 방해가 되는 요소를 제거하는 것이며 다른 하나는 성 주류화의 관점에서 부처가 정책을 개발하도록 하고 있음.
- 1990년부터는 여성에 대한 폭력, 성 주류화, 양성평등에 관한 업무로 정책대상의 범위가 넓어졌음.
- 최근에는 소수집단(이민자, 성 소수자, 장애인 등)의 교차적 차별(교차성)에 중점을 두고 있음.

▶ 양성평등정책의 도구로서 양성평등을 위한 정부 액션플랜

- 양성평등을 위한 실행계획 : 2012-2015
- 정부 프로그램의 조치와 목적에 기초가 두어지고 있음.
- 이 정책은 전 부처에 걸쳐서 실행되고 있음.

▶ 양성평등을 위한 정부 액션 플랜(2012-2015)

- 성 주류화는 각 정부부처에서 실행되고 있음. 각 부처가 수행해야 할 최소한의 것을 명시하고 있으며, 각 부처가 책임을 갖고 있음.
- 액션플랜은 각 부처와 협력해서 개발했으며, 모든 부처의 대표들이 통합적인 목표를 만들어서 제대로 수행되고 있는지를 모니터링하고 있음.
- 모든 부처가 양성평등을 위해 노력하고 있음. 양성평등과는 연계시키는 역할을 하고 있음.

▶ 양성평등 관련 중요한 이슈

- 성별 임금격차가 가장 중요한 이슈가 되고 있음.
- 양성평등정책 내에서는 빠른 변화가 나타나고 있지 않음. 지속적으로 업무를 수행하면서 교육을 하고 있음. 그러나 여성에 대한 폭력이 지속적으로 발생하고 있음.
- 최근의 액션플랜 : 남성의 건강문제를 포함시켰음. 남성의 경우에는 상층, 하층간의 격차가 큰 편이고 여성은 중간에 위치하고 있음.

▶ 양성평등에 관한 정부 보고서

- 국회에 제출할 중간보고서를 준비하고 있음.

▶ 양성평등정책을 위한 도전

- 양성평등을 위해서 해결되지 않은 문제가 있음. 양성평등 이슈는 교차성(인종, 계층등)문제로 각종 차별이 교차되어 있고 여전히 존재하고 있음.
- 양성평등은 헌법에서 보장하고 있는 가치이며, 경제성장을 위해서도 필요한 가치임.

▶ 양성평등을 위한 액션플랜(2016-2019)

- 양성평등정책은 정권마다 다르고, 정권이 추구하는 가치와 용어가 포함되어 있음.
- 액션플랜을 통해서 양성평등 관련 모든 것을 해결하고 있지 않음.
- 동등임금, 경제적인 의사결정, 이주민 수용, 통합서비스 일과 가정의 양립, 부성애, 교육내 성별 분리, 노동시장, 교육, 스포츠자원, 도서관서비스, 여성폭력, 친밀한 관계에서의 폭력, 남성의 건강과 복지 등의 이슈가 포함되어 있음.
- 30가지 항목 중의 중요한 액션이 성 주류화이며, 의사결정 과정에 양성평등이 반영하도록 해야 할 것임.

▶ 액션플랜의 준비와 실행

- 액션플랜 수립과정에서 부처들이 모였고 협상을 했음.
- 교육에서의 양성평등 향상 :장기간 계획이면서 목표, 조기교육, 교육과 훈련은 양성평등의 실현을 지원하고 있음.
- 학습 선택에서 성별분리가 완화되어 왔음. 모든 소년과 소녀들이 개별적인 학습을 위해 동등한 기회를 갖고 있음.
- 교육성과에서 젠더차이가 있지만 점진적으로 감소해 왔음.

▶ 양성평등을 위한 정부 액션 플랜의 목적(2016-2019)

- 조기아동교육, 초등교육, 중등교육에서 양성평등 인식을 강화하고 평등계획을 지원
- 필요한 도구와 방법이 모든 교육과 훈련에 포함되어 있도록 강화하고 있음. 성별 고정관념을 줄이기 위해 조기교육에서 양성평등 교육이 수행되고 있음.
- \* 보육원 교사들은 어린이들이 성별 고정관념을 갖고 있는 것에 대해 능숙하고 하고 있음. 교사들은 남아들에게 웃음 입혀주고 있는 반면에 여아들은 스스로 웃음 입도록 하고 있음.
- 핀란드에서는 고등교육 진학률이 여성에 비해 남성이 낮음. 교육현장에서 남아와 여아 모두가 일상생활에서 평등하고 자립적인 생활을 할 수 있도록 하고 있으며 그 내용을 액션플랜에 포함하고 있음. 학교와 기업이 협력하도록 하고 있으며 학생들이 경험할 수 있는 일자리를 폭넓게 하도록 하고 있음.

▶ 성평등 교육을 위한 몇 가지 조치들

- 2017년에 새로운 커리큘럼이 도입될 것이며, 커리큘럼의 실행이 모니터링되고 있음.
- 핀란드의 양성평등법에 의거해서 초등, 중등학교에서 적합한 양성평등가이드, 훈련, 모니터링이 이루어지고 있음.
- 교육위원회와 양성평등과가 긴밀하게 협력해서 교육부문에서의 양성평등을 증진하고자 노력하고 있음. 시범 계획으로 남아와 여아가 남성집중 직종, 여성집중 직종을 각각 경험하도록 하는 프로그램이 있음.
- 도서관 서비스 : 도서관에서는 여아들에게 수학을 가르쳐주고 과학 관련 학습을 하도록 지원해 주고 있음. 남아들에게는 문학, 문화 관련 학습을 경험하도록 재정지원을 하고 있음. 예를 들어 7세 입학할 당시, 초기에는 여아와 남아 모두가 수학에 관심이 있음. 그러나 9세 이후에는 여아들의 수학에 대한 관심이 적어지고 있는데 그 이유를 알지 못함.

#### ▶ 성 주류화의 목표

- 성 주류화는 결과적으로 양성평등을 위해서 정책을 집행하는 사람들이 참여하도록 하는 것이 중요함.
- 목표로서의 성 주류화 : 성 주류화의 목표는 성 중립적인 것, 성을 인지하지 않는 것을 극복하는 것임. 물성적인 것은 젠더를 인지하지 않는 것임. 가장 중요한 것은 각자가 맡은 업무에서 젠더를 고려하고, 젠더가 관련되어 있다고 인식하는 것임.
- 성 주류화는 정책을 수행하는 사람들이 자동적으로 양성평등을 인식하도록 하는 것이 목적임

#### ▶ 성별영향분석평가와 성인지예산

- 90년대 후반 이후로 양성평등 계획과 시범사업이 진행되어 왔으며 1997년 이후에 액션플랜이 제시되었음.
- 성 주류화의 기본 이념은 모두가 참여하는 것임. 핀란드가 스스로 자부하는 것은 성 주류화를 현실화하는 것임. 모든 공무원들이 자동적이고 체계적으로 성 주류화를 하도록 하고 있고 노력하고 있는 것임.
- 정부의 중요한 사업 + 입법에 대한 성별영향분석평가를 수행하고 있음.
- 양성평등과는 2002년에 양성평등 가이드라인을 만들고 훈련을 시작함. 2002년 이후에는 성별분리 통계를 개발했음.
- 2007년에 성인지 예산이 실행되었음.

#### ▶ 성 주류화 조치의 분석대상

- 수행기관 : 모든 부처
  - 목 적 : 젠더 관점을 주류화
  - 분석대상 : 법안, 예산절차, 기관별로 주요 사업 중의 하나
- 부처마다 성 주류화 전략을 기획하고 실행하는 그룹이 있고 양성평등과는 해당 그룹에 교육훈련을 제공하고 있음.

▶ 양성평등 비전과 가이드라인

- 법률안 지침(2004) : 모든 법을 제정할 때, 성별영향평가하도록 하고 있음.
- 예산을 구성하기 위한 일반 지침(2006) : 부처의 예산 계획 수립시 성별영향을 고려해야 할 것임.
- 2008년에 통합 가이드를 만들었고, 모든 정부의 중요정책에 성 주류화가 통합되도록 하고 있음.
- 정부의 중요사업, 기금사업에 대해서는 반드시 성별영향분석평가를 하도록 함.
- 모든 부처에 양성평등 그룹이 있고, 그룹이 모여서 의논하도록 하고 있음. 모범사례, 양성평등이 잘 되지 않은 원인을 분석하는 활동을 하고 있음.
- 각 부처의 고위직 공무원들이 정례적으로 모여서 회의를 하고 있음. 부처별로 양성평등위원회를 운영하고 있는데 부처별로 책임자의 직급이 다름. 환경부의 경우, 고위직이 담당하고 있지만 복지보건부의 경우 여러 부서에 걸쳐 업무를 담당하고 있는 공무원이 양성평등을 관장하고 있음.
- 양성평등과의 부처담당 자문관은 모두 부처의 장관을 만나서 양성평등정책과 성 주류화에 관해서 설명하고 자문하고 있음. 즉, 양성평등과의 자문관은 새로운 장관이 오면, 성 주류화에 대해서 설명하고 해당부처의 양성평등 이슈를 설명하고 있음.
- 장관의 역할 : 공무원에게 정책 이슈에 대해 젠더 관점을 고려했는지 여부를 질문하고 그렇지 않다면 젠더 관점을 적용해서 정책을 기획하도록 함.
- 국가별로 문화적 차이가 있고 문화에 기초해서 성인지 관점을 적용해야 할 것임. 핀란드는 과거에 스웨덴으로부터 양성평등 정책을 벤치 마킹했음. 스웨덴에서는 장관들을 모여서 논의를 하고 있고, 핀란드에서는 장관들에게 양성평등 자문관이 일대일로 자문을 하고 있음.

▶ 성 주류화 정책과 워킹그룹

- 핀란드는 2002년에 성 주류화를 시작했음. 법령, 예산, 정부 핵심 사업에 대해 성별영향분석평가, 성 주류화를 수행했음. 초기에는 많은 프로그램, 사업에 대한 성별영향분석평가를 수행했으나 핵심 사업에 집중하게 되었음.
- 법률에 대한 성별영향분석평가를 하고 있으며 예산에 대한 성별영향분석을 수행하는데 어려움이 있음. 예산에 대한 성인지 분석에서 언어가 부재한 상태임.
- 글로벌 성 주류화에서는 여성에게 초점을 맞추고 있음. 핀란드에서는 양성평등에 초점을 맞추고 있고 일부 남성을 위해서도 성 주류화를 하고 있음. 일부 부처에서는 남성 이슈에 초점을 맞추어서 정책을 기획하고 있으며 워킹그룹 중심으로 이루어지고 있음. 사회복지, 부성애, 높은 이혼율, 건강, 이혼의 문제가 워킹 그룹에서 논의되고 있음.
- 지난 수상이 워킹그룹을 조직했고 교육문제, 남성건강, 이혼시 자녀양육에 대한 논의가 있었음.

▶ 양성평등과 성주류화 정책의 과제

- 핀란드 정부가 남성문제에 관심을 갖고 양성평등을 위해 활동한다고 해서 여성문제에 관심을 갖지 않는 것은 아님.
- 양성평등이 어느정도 실현되었는가? 성 주류화가 어느 정도 이루어졌는가? 성 주류화와 양성평등의 성과를 평가하는데 어려움이 있음. 개인의 시각, 여성의 시각, 남성의 시각으로 볼 때, 각기 다르고 애매모호한 면이 있음.
- 성별 임금격차가 여전히 존재하고 있으며, 학교에서는 남아의 학력수준이 낮은 것도 문제가 되고 있음.

▶ 핀란드 사회의 기본 철학

- 남녀 모두가 직업을 갖고, 부모휴가를 사용하는 것이 바람직함. 3년간의 부모휴가를 부모들이 선택할 수 있도록 하고 있음.

▶ 핀란드 사회보건부 양성평등과의 구성

- 12명의 직원이 있음.
- 부처 내 양성평등 담당, 양성평등 교육 담당, 양성평등 지식 센터 담당 등의 역할을 수행하고 있음.
- 정부가 양성평등 보고서를 작성하고 통계로 양성평등을 확인하고 있음.
- 통계청에서는 분야별 성별 분리 현황을 확인하고 있음. 각 부처는 성인지 관점에서 양성평등이 얼마나 실현되고 있는지 정도를 확인하고 있음. 통계청에서 양성평등 관련 통계를 작성해서 각 부처에 제공하고 있음.
- 각 부처의 양성평등의 정도를 체크하거나 모니터링하고 있으며 양성평등과가 강제할 수단이 없음. 단지 부처 장관들이 정책을 개선해야 한다고 스스로 체크하도록 독려하고 있음.

▶ 의회의 양성평등정책에 대한 관심

- 성 주류화, 성별영향분석평가 실행을 위해 정부가 노력해 왔으며, 야당에서 매우 관심이 높은 편임.
- 최근에 여성단체, 여성연구자들은 정부정책에서 양성평등 목표가 없다고 비판했고 총리가 노력하겠다고 답변했음. 의회 내에 양성평등, 노동시장위원회가 있어 이슈를 개발하고 있으며 양성평등정책에 관심을 갖고 있음.

#### 4. 핀란드 헬싱키 대학(Univ. of Helsinki)-KWDI 공동주최 양성평등정책 세미나

##### □ 개 요

○ 기관명 : Univ. of Helsinki

○ 일 시 : 2016년 6월 13일 14시

○ 발표자 :

- Marjut Jyrkinen 교수 “Gender equality and sustainable working life”

- Johanna Kantola 교수 “Gender equality policies in Finland: past, present and future”

##### □ 주요 발표 내용

○ 성평등과 지속가능한 직업생활

###### ▶ 미래사회의 사회 경제적 지속가능성

- 헬싱키 대학 등 3개 대학이 협력 프로젝트를 수행하고 있음.

- 도시와 농촌에서 노동생활에서의 양성평등과 지속가능한 삶을 증진시키는데 목적이 있음.

- 인구변화에 따라 고령인구가 증가하고 있고, 커리어 개발과 노동생활 양립, 돌봄 책임이 장기화되고 있음.

###### ▶ 교차성 접근의 필요성

- 사회적 관계가 인종, 성별에 따른 차이로 인해 중층적으로 결합되어 있음.

- 사회적 범주, 교차성(intersectionality) 연구는 다른 형태의 성불평등이 상호 교차, 중층적 차별을 분석할 수 있는 접근

- 두 번째 접근은 역량접근 : 1998년 노벨상 연구를 받은 연구자(Robeyns, 2005; Hobson, 2011)의 접근에 기초, 도덕적 접근, 사회 내 기회균등의 필요성 강조

- 세 개의 팀이 세 가지 주제를 연구 : 1) 돌봄 변화 2) 노동조직에서의 사회적 지속가능성 3) 다양성의 출현

###### ▶ 성별화된 조직 이론

- 사회적 제도로서의 젠더: 나는 젠더가 사회적 구조와 기회와 제한, 그리고 많은 의미, 기대, 행위, 자원, 정체성, 그리고 유연하고 전환적이지만 강하고 지속적인 담론을 포함하는 역사와 관련된 실행이라고 본다(Martin, P. 2003)

- 관리와 조직 연구에서 젠더 연구: 조직은 성 중립적인 것이 아니며 성별화된 가설 (assumption)은 문서, 실행, 계약의 근거를 이루고 있음

1) 젠더를 통해 재구성된 권력

2) 타자에 대한 권력

3) 권력과 지식

###### ▶ 핀란드 정치와 여성

- 2000-2011년 사이 대통령 임기가 6년제인데 여성대통령이 연임했음, 작년에 선거가 있었고 여성장관의 비율이 EU 국가 중에서 매우 높은 편임.
- 국회의원 중 41.5%가 여성의원, 지방의회에서의 여성비율이 40%임

#### ▶ 양성평등의 역설 1

- 젠더 중립성이 전제되고 있음
- 평등과 평등법 : 평등을 향상시키기 위한 의무
- 여성의 높은 고등교육
- 그러나 성불평등이 존재하고 있음. 구조, 문화, 상호작용, 조직에서의 주체성 등에 있어 성별화가 지속됨

#### ▶ 양성평등의 역설 2

- 낮은 지위에 있는 여성이 많음
- 여성 관리자가 많지만 최고위직에 있는 여성이 적음
- 여성은 교육을 많이 받지만 성별 분리가 존재하고 있음. 여성노동력의 82%가 풀타임으로 일하고 있고 어머니들은 노동에 참여하고 있음
- 남성의 실업율 10.5%, 여성의 실업율 9.1%
- 그러나 젊은 여성들은 기간제와 파트타임 계약을 하고 있음

#### ▶ 유럽관점에서 출산율이 높음

- 가정과 노동생활에서의 불균형이 여전히 있음. 남성들이 부모 휴가를 사용하고 있지만 육아휴직 기간 중 7%만이 남성들에 의해 사용되고 있음.
- 기업내 높은 직위에 있는 여성들이 소수에 불과함 (간부직의 19%만 여성이고 기업이사회의 24%만 여성임)

#### ▶ 노동시장에서의 성별 분리

- 1) 여성집중 부문 : 사회복지 부문(91%), 보건 부문(85%), 식품부문(72%), 숙박업 등에 종사하는 여성이 많음
- 2) 남성집중 부문: 건설부문(93%), 산업(industry 71%, 광산업 등)
  - 성별비율이 균형잡힌 곳은 10.2%에 불과(2013)
  - 핀란드는 EU에서 4번째로 성별분리현상이 높음(에스토니아, 슬로바키아, 라트비아, 핀란드 순)

#### ▶ 성별 임금격차가 발생하는 주요 요인

- 성별화된 사회에서 여성들이 성별로 사회화되고 있음. 또한 여성들이 주로 하는 노동이 평가절하되고 있음.
- 성별 임금격차가 나는 주요 이유는 성별 스테레오 타입에 의한 것임. 임업의 경우 과거의 달리 자동화가 상당부분 진행되었음에도 여성들이 진출하려고 하지 않음.
- 여성들은 돌봄 노동을 하고 있는데 특히 노인과 환자 간병의 경우 힘이 많이 드는 일인데

도 불구하고 여성들이 하고 있으며 임금수준이 낮기 때문에 남성들이 하려고 하지 않음.

▶ 양성평등과 교차성

- 젠더는 성별화된 조직에서 구성된 요소이고 노동조직과 경영을 구성하는 관행에 내재되어 있음.
- 성변화된 권력관계, 불법적인 성차별이 비가시화된 형태로 지속되고 있음.
- 젠더와 인종차별 등 다른 차별이 상호 연계되어 있기 때문에 교차성에 관한 연구가 필요함

○ 핀란드의 양성평등정책

▶ 경제적 위기와 양성평등

- 보편적 복지국가와 국가 책임성 : 보편적 복지는 중산층도 포함하는 것으로 핀란드는 복지국가 모델을 갖고 있음. 그러나 최근에는 돌봄정책의 혜택이 국민들에게 균등하게 돌아가고 있지 않음.
- 의사결정에서 조합주의적(corporatist) 과정의 중심성
- 성평등을 차별을 금지하는 것보다는 적극적인 조치로 추진하는 북유럽의 전통이 있음
- 1994년 경제적 위기가 핀란드에서 있었음. 돌봄 정책도 위협을 받게 되는 상황이 있었지만 보편적 복지 정책을 유지해 왔음. 그러나 현 정부가 보편적 복지정책을 변화시키고자 하면서 일차적으로 비정규직, 학생, 실업자의 경우 육아지원을 받기 어려운 상황에 처해 있음.
- 양성평등을 향상시키기 위한 노력이 노르딕 국가의 전통이 되어 왔음. 북유럽국가들은 성차별을 금지하기 보다는 적극적 조치를 통해서 양성평등을 실현하고자 시도해 왔음. 즉, 핀란드는 양성평등을 위해 적극적 조치를 채택했고, 성차별에 대한 처벌보다는 양성평등을 증진시키려는 노력을 해 왔음.
- 2011년 양성평등 액션 플랜에는 직원수가 30명 이상인 기관은 양성평등 보고서를 제출하도록 하고 있음. 그러나 옴부드 기관에서 일하는 성평등 관련 업무담당자는 12명에 불과해서 제대로 모니터링을 하고 있지 못한 상황임.

▶ 국제기구의 양성평등정책 영향

- EU의 성평등 관련 협약, UN의 여성차별금지협약, 여성폭력을 근절하기 위한 European Council 이스탄불 협약이 핀란드 양성평등정책에 중대한 영향을 미쳤음. 핀란드의 양성평등정책 틀과 인권을 강화시키는데 기여해 왔음.
- 핀란드의 가정폭력이 심각하며 유럽국가 중 1위임. 여성에 대한 폭력문제가 핵심 이슈가 되고 있음.
- EU의 양성평등정책 지침이 새로운 어젠다를 핀란드 정부에 제공했고 다층적 불평등(젠더, 인종, 민족성, 종교, 연령, 장애인 등), 다면적 차별에 대한 관심이 높아지고 있음.
- 핀란드의 입법 변화: 2004년과 2015년 반차별법. 유럽화의 결과. 노동시장 조직으로부터의 저항



▶ 핀란드 양성평등정책의 주요 과제

- 성별 임금격차, 성폭력, 노동시장 내 성별분리, 남성의 돌봄 역할 등
- 양성평등정책의 실행에 따른 평가가 나타나지 않고 있으며, 양성평등정책 관련 예산이 미흡함.
- 양성평등에 관한 담론 : 신자유주의 담론이 확산되고 있으며 젠더 헤게모니, 성별 권력관계에 대한 분석이 부족함. ‘양성평등이 이미 실현되었다’는 담론이 지배적임.
- 핀란드 내 여성주의를 표방하는 여성단체와 정당이 상대적으로 소수임. 스웨덴의 경우 여성단체가 50여개 있고 주요 정당들은 페미니즘 정당임을 표방하고 있음.
- 핀란드는 경제적 위기를 겪어 왔으며, 이러한 상황이 양성평등정책에 결정적인 영향을 미쳤음. 특히 취약계층의 여성들의 경우 정부의 복지재정 삭감으로 인해 어려움을 겪고 있음.
- 여성들의 다수가 공공부문에서 일하고 있는데 정부가 긴축재정을 할 경우 고용삭감 및 임금삭감의 영향이 여성들에게 부정적인 영향을 미치고 있으며 자녀양육지원, 노인돌봄지원이 축소되면서 여성들의 돌봄 부담이 상대적으로 커지게 됨.

▶ 핀란드의 성 주류화정책 평가

- 핀란드의 성 주류화 정책이 실패했다고 평가하고 있음. 특히 경제분야에서 성 주류화 정책이 작동하지 않았으며, 경제상황이 나빠지면서 여성들의 지위는 보다 더 낮아지고 취약해졌음.
- 성별영향분석평가가 경제분야에서 수행된 정책과 사업에 대해 제대로 이루어지지 않았음.

▶ 양성평등을 위한 전략

- 정부의 양성평등정책의 발전을 위해서는 여성단체의 활동, 국제적 수준에서의 압력이 필요함. 새로운 페미니즘 운동이 일어나고 있으며 양성평등 실현을 위한 국제사회의 활동이 계속되고 있어 성 주류화의 확산 가능성이 있다고 봄.
- 헬싱키 대학은 정부로부터 양성평등 연구에 대한 재정적 지원을 받고 있으며 조합주의(corporatism)에서의 젠더와 권력 등에 관한 연구를 진행하고 있음.
- 직업 등을 선택할 때 성별 보다는 개인이 자신의 능력을 발휘할 수 있는 분야에 진출해서 자유롭게 선택할 수 있도록 해야 할 것임. 이를 위해서는 조기 양성평등 교육이 중요하며 성별 스테레오 타입의 변화가 필요함.
- 성불평등은 복잡한 문제이며, 양성평등은 세 다리 걸상(기회의 평등-적극적 조치-성 주류화)임. 양성평등 정책을 되돌아 보면, 양성평등 교육을 제대로 하지 못했고 대중문화에서는 성차별을 가르치고 있다고 보여짐.
- 유치원 교육에서도 성별 분리해서 여아와 남아를 가르치는 사례가 있으며 성별 스테레오 타입이 지속되고 있음. 여성을 성적으로 대상화시키는 문제가 존재하고 있으며 성차별을 줄이기 위해서는 다양성(diversity)이 필요하고 그것은 사회발전에 도움이 될 것임.

## 5. 핀란드 여성단체연맹(Coalition of Finnish Women' s Associations)

### □ 개 요

○ 기관명 : Coalition of Finnish Women' s Associations

○ 일 시 : 2016년 6월 14일 10시

○ 발표자 :

- Johanna Pakkanen 대표(Secretary General)

### ▶ 핀란드 여성단체 연맹(NYTKIS)과 양성평등정책의 흐름

- 핀란드 여성단체연맹은 1988년에 설립되었으며 여성단체들간의 연대체임. 여성의 발전, 실질적인 양성평등과 사회정의를 위해 활동하고 있음.
- 페미니스트연맹과 사무실을 공동으로 사용하고 있음. 핀란드에서는 1960년대부터 페미니스트들이 활동하였음.
- 핀란드에서의 여성 : 1901년에 여성이 남성과 동등한 조건에서 대학에서 교육받을 권리를 갖게 되었음. 1906년에 여성은 투표권을 갖게 되고 피선거권을 갖게 됨. 1907년에 200명 의원 중 19명이 의회에 진출했음. 2014년 기준 여성의원이 42%임.
- 1930년 결혼법이 개정되면서 아내들을 경제행위 등에서 남편의 후견(guardianship)을 받아야 하는 의무에서 자유롭게 됨.
- 1937년 모성수당법이 통과되었음
- 1962년 동등가치 노동에 대한 동일임금 원칙이 수립되었음.
- 1978년 아버지가 12일간의 부모휴가를 갖게 됨
- 1986년 유엔여성차별철폐협약에 비준했음.
- 1987년 남녀평등법이 통과되었음
- 1996년 여성이 헬싱키 시장이 됨
- 2000년 핀란드에서 최초로 여성이 대통령으로 당선됨
- 2003년 여성 수상이 탄생됨.
- 2015년 유럽평의회(Council of European) 가 채택한 이스탄불 협약(여성폭력 , 가정폭력 예방 및 철폐)에 비준

### ▶ 핀란드 여성단체연맹의 구성

- 핀란드 여성단체연맹은 정당의 여성기구, 정치적으로 연계되지 있지 않은 여성단체들이 모여서 만든 여성단체들의 우산단체임. 2016년 현재, 11개 회원단체 중 8개 단체는 정당과 연계되어 있는 단체이고 3개는 비정치적 단체임
- 교육문화부가 시민단체에 대한 예산지원을 담당하고 있으며, 여성단체연맹은 정부로부터 재정지원을 받지만 정치적으로 독립적인 편임.
- 단체의 설립목적 : 남녀간의 동등권 획득, 여성차별 폐지, 여성의 권리를 신장시키는 것임.
- 회원단체(11개) : The Association for Women' s Studies in Finland / Christian Democratic Women in Finland / The Feminist Association Union / Finnish Social

Democratic Women / The Green Women's Association / Left Women / The National Council of Women of Finland / The Women of True Finns / The Women's League of the Coalition Party / The Women's Organisation of the Centre Party / The Women's Organisation of the Swedish People's Party

- 단체대표를 포함해서 상근자 3명이 있고 회원 단체들간의 의견조율을 통해 합의를 이뤄나가기 위한 노력을 하고 있음.

#### ▶ NYTKIS 대표로서의 활동

- 핀란드 여성단체연맹은 여성권리를 위한 감시(watchdog)활동을 해 왔으며, 16년간 여성단체에서 활동을 했음.
- 기억에 남는 활동은 여성대통령 선출을 위해 여성단체가 연대활동을 했고 정부가 여성폭력과 성폭력관련 법을 제정하도록 압력을 행사한 것임.
- 유엔 여성차별철폐협약 보고서 제출시 여성단체 활동가들의 보고서를 취합해서 제출하며, 장애인 단체, 인권단체들과 연대해서 보고서를 작성하고 있음.

#### ▶ 핀란드 여성단체연맹의 주요 활동

- 매년 12월에 60개 도시에서 “폭력이 아닌 빛을” 캠페인을 벌이고 있음.
- 세미나와 공공이벤트, 의회와 정부 등을 대상으로 로비활동을 하고 있음.
- 유엔여성회의에 참여(여성지위위원회에 참석, 년 1회)하고, 유럽국가 여성단체 활동가들의 모임에 참여하고 있음.
- 단체 회원들은 다양한 정치적 이념(보수파, 진보파 등)을 갖고 있어 여성 이슈에 대해서 의견이 엇갈릴 수 있지만 합의가 가능한 이슈에 집중해서 단체 활동을 하고 있음. 녹색정당 등 극좌파 입장을 가진 여성단체, 극우파입장을 가진 여성단체들이 입장을 조율해 가고 있음.
- NYTKIS에서 활동하는 여성들이 지역의 여성단체에서 활동을 하기도 함.
- 핀란드 의회 내 여성네트워크가 있고 단체 활동가들과 여성의원들이 협력하는 활동을 하고 있음. 정부 공무원, 의회 의원들과 공식적인 회의, 비공식적인 모임을 갖고 있음.

#### ▶ 핀란드의 최근 여성이슈

- 여성의 경제활동 참여에 이슈가 집중되어 있으며, 이스탄불 협약에서 다루고 있는 여성폭력 이슈에 관심이 큰 편임.
- 동일노동 동일임금 : 남녀 임금격차가 지속되고 있으며 성별 임금격차를 축소하기 위해 ‘동일임금의 날’을 정해서 캠페인을 벌이고 노동시장내 성불평등 문제를 제기하고 있음.
- 보건정책이 최근에 변화되고 있으며, 정부의 노동시장 정책, 긴축재정이 여성에게 어떤 영향을 미칠 것인가에 대해 여성단체에서 논의하고 있으며 주요 이슈가 되고 있음.
- 현재의 정부가 보건 관련 정책을 변경하고자 함. 지역 단위로 존재하던 보건소를 권역별로 두고자 해서 지금은 어디서나 20km 반경 안에서 보건시설 혜택을 받을 수 있지만 앞으로는 300km 넘게까지 가야할 수도 있어 운전면허증이 없는 여성노인들, 자가운전하지 않는

여성들에게 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상됨.

▶ 여성폭력·가정폭력 예방정책

- 2015년 이스탄불 협약에 의거해서, 여성폭력과 가정폭력 예방과 대처를 위해 정부가 핫라인을 운영하는 것이 의무적으로 되어 있음. 정부가 지원하는 금액을 확대할 예정임.
- 핀란드에서는 여성폭력 관련 핫라인을 운영하는 여성단체가 있고 정부 지원을 받고 있음. 단일 이슈에 대해 활동하는 여성단체는 정부로부터 재정지원을 받기가 수월한 편임.
- 핀란드는 전쟁을 오랫동안 겪었고 많은 남성들이 전쟁 트라우마를 경험했음. 과거에 여성들은 매 맞는 원인이 자신에게 있다고 생각하는 경우가 많았고 여성의식이 변화하면서 신고하는 사례가 늘어나고 있음. 여성폭력에 대한 사회적 분위기가 바뀌고 있음.
- 가정폭력 등 폭력피해 여성들을 위한 쉼터가 전국적으로 20개가 있으며 폭력 피해 여성들을 위한 시설의 수가 보다 더 많아져야 한다고 여성단체들이 요구하고 있음.
- 온라인에서 여성혐오적인 단체가 활동하고 있음. 이들은 사이트에 오래 머무르며 여성혐오적 발언을 하고 또한 현실에서도 여성에 대한 폭력행위를 하는 경향이 있음. 인터넷에서 아동 성폭력이 있는 경우 버튼을 누르면, 경찰에 신고하고 접수하도록 하고 있음.
- 가정학대에 아동학대, 배우자 학대, 노인학대가 포함되어 있음. 아동학대는 줄어들고 있는데, 그 이유는 형법을 강화시켰기 때문으로 1990년부터 신체적 학대를 엄격하게 금지하고 있음.

## 6. 시사점 및 효과

▶ 노르딕 국가 양성평등정책의 특성

- 복지국가 패러다임에서의 성평등
- 특히 노르웨이의 경우 모든 사람(성별)이 사회에 참여할 수 있는 동등한 기회를 주는 것을 중요하게 생각함. 50년대 복지국가 건설의 일환으로 안전망(safety net)을 구축하고자 하였고 여성의 경제적 독립성을 중요하게 여김
- 성평등 정책은 차별 구제보다는 적극적 조치를 중심으로 이루어짐
- 사회적 합의가 중요하였고 성평등에 대해서도 사회적 합의가 높은 편임
- 노르딕 국가에서 성평등 논의가 일찍 시작됨. 노르웨이 19세기 말. 핀란드 20세기 초. 또한 강력한 여성운동의 역사를 가지고 있음

▶ 성평등정책의 한계

- 상대적으로 성평등 수준이 높지만 노동시장에서의 수직적, 수평적 성별 분리가 존재하고 있고 그 결과로 성별임금격차가 존재함
- 여전히 남성은 일, 여성은 가정이라는 구분이 존재함
- 경제가 후퇴할 때 여성이 더 많은 타격을 받게 됨. 특히 핀란드는 지속된 경기악화로 인해 여성들이 임금이나 일자리에서 손해를 보게 됨. 긴축정책 자체가 여성에게 불리하게 적용됨

▶ 우리에게 교훈

- 지속적인 성평등 추진을 위해서는 사회적인 합의 도출이 필요함. 노르딕 국가의 경우 조합주의 전통이 존재하여 다양한 주체들이 성평등에 합의하였다고 할 수 있음
- 성평등 정책 자체를 홍보하는 것도 중요하지만 좀더 종합적인 비전을 통해 다양한 영역에서의 전략 도출이 필요함
- ※예를 들어 노르웨이에서는 80년대부터 아버지/남성의 이미지를 전환하는데 힘을 썼고 이는 80대 초중반 여성수상의 정치적 지원과 함께 성공을 거두었음
- 여성운동은 언제나 성평등정책을 추진하는데 중요한 요소이고 이런 측면에서 여성운동과 여성정치인의 강한 동맹이 필요함
- 노르딕 국가의 성평등정책은 훌륭함에도 불구하고 사회적인 배경이 우리와 큰 차이가 있어 우리 나름의 전략의 개발이 필요함. 사회구성원 간의 경쟁의식이 높지 않은 북유럽 국가에 비해 초경쟁적 우리사회에서의 전략은 갈등을 조장하지 않고 상생적 비전을 제시할 필요가 있음